



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Evidencias de Validez de la escala de Motivación en conductores de la
ciudad de Trujillo”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

Br. Carolyn Pamela, Espejo Linares

ASESORES:

Mg. Henry Santa Cruz Espinoza

Dr. José Julca Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría

Perú - 2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Carolyn Pamela Espino Linares identificado con DNI
N° 74740444, egresado de la Escuela Profesional de
de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Evidencias de Validez de la escala de Motivación en conductores
de la ciudad de Trujillo..." en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

* Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

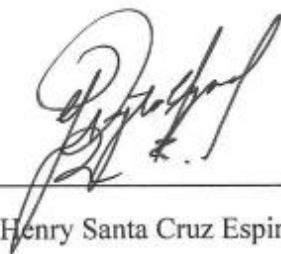
FIRMA

DNI: 74740444

FECHA: 07 de febrero, del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PAGINA DE JURADO



Mg. Henry Santa Cruz Espinoza

Presidente



Mg. Lilia Zegarra Pereda

Secretaria



Mg. Tomás Caycho Rodríguez

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino y ser fuente de fortaleza a pesar de las adversidades que se me atravesaron en el transcurso, por regalarme bendiciones y siempre guiarme con amor, paz y fortaleza.

*A mis padres **Pedro y Marisol**, por su amor incondicional que atraviesa fronteras y demostrarme que aun en la distancia podemos amar, por brindarme valores y creer en mí, por ello y mil razones más.*

A todas aquellas personas que permanecieron a mi lado, y me brindaron aliento en mis momentos más difíciles, por su cariño, paciencia y su aprecio, en especial a mi compañero quien me dio fuerzas cuando ya no las tenía, por su fe en mí, por su amor y su comprensión.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a las personas que han contribuido en el proceso de la presente investigación. A mi asesor, Mg. Henry, Santa Cruz Espinoza por la orientación brindada en el corto tiempo que se me brindó, y luchar contra circunstancias que me hicieron más fuerte, y sus enseñanzas para desarrollar correctamente esta investigación. A mi asesor temático Dr. José Julca Rodríguez por su incondicional apoyo y aliento para continuar en este proceso exhausto que me permitió el progreso de esta investigación.

A la Institución que me brindó las facilidades para el desarrollo de mi investigación, a mis estimados docentes, amigos y compañeros, quienes contribuyeron invaluablemente en el proceso. Todos ellos piezas fundamentales para conseguir este objetivo.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Espejo Linares, Carolyn Pamela, con DNI 74740444, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, febrero del 2019

Br. Espejo Linares, Carolyn Pamela

DNI: 74740444

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presenté ante ustedes la tesis titulada, Evidencias de Validez de la escala de Motivación en Conductores de la ciudad de Trujillo, con el fin de Determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la escala motivación de Steers y Braunstein en conductores de la ciudad de Trujillo; la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

La autora.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Objetivos	25
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variable Operacionalización	26
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Método de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable de Motivación.....	25
Tabla 2: Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la supervisión y participación en la organización.....	31
Tabla 3: Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.....	32
Tabla 4: Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción intrínseca.....	33
Tabla 5: Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico.....	34
Tabla 6: Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.....	35
Tabla 7: Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la calidad de producción.....	36
Tabla 8: Consistencia Interna de las dimensiones de la escala de Motivación Laboral.....	37

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez convergente con el cuestionario de motivación laboral de Strees y Braunstein dividido en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación S 21/26; y la evidencia de estructura interna por medio de la metodología de consistencia interna. El estudio se realizó en una muestra de 350 conductores de transporte público de la ciudad de Trujillo, con un tiempo no menor de 6 meses en la actividad. Los resultados revelaron que existe una relación pequeña entre la dimensión necesidad de logro y los factores de la prueba de satisfacción, de tal manera de obtuvieron los mismos resultados entre necesidad de poder y los factores de satisfacción y finalmente en la relación entre necesidad de afiliación y los factores de satisfacción se encontró una relación pequeña. Por último, en los resultados de la estructura interna de hayo una consistencia alta en las tres dimensiones de la prueba, demostrando que el instrumento es confiable.

Palabras claves: Motivación, satisfacción, convergente, consistencia.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the evidences of convergent validity with the labor motivation questionnaire divided into three dimensions: need for achievement, need for power and need for affiliation S 21/26; and the evidence of internal structure. The study was conducted on a sample of 350 public transport drivers from the city of Trujillo, with a time of no less than 6 months in the activity. The results revealed that there is a small relationship between the dimension of the need for an achievement and the factors of the satisfaction test, in this way obtaining the same results the need for power and the factors of satisfaction and the last in the The relationship between the need for affiliation and the satisfaction factors are in a small relationship. Finally, in the results of the internal structure of a test of high consistency in the three dimensions of the test, showing that the instrument is reliable.

Keywords: Motivation, satisfaction, convergence, consistency.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las empresas de hoy en día deben preocuparse de forma eficiente en velar que la sociedad actual no puede ser concebida solamente como un mercado, sino que está constituida por un conjunto de personas que participan de forma cooperativa y competitiva en la comunidad y que por tanto tienen determinadas motivaciones que actúan colectivamente, coordinando sus acciones según los objetivos de sus empresas, en la búsqueda de alcanzar sus propias expectativas (Medina; Gallegos y Lara, 2008).

Haciendo esto complicado para ellos puesto que frecuentemente acuden a sus autoridades en busca de ayuda para mejorar las deficiencias que existen en la ciudad y las cuales no les permiten desarrollarse laboralmente a pesar de los esfuerzos por las empresas en mejorar la calidad de su servicio, sin embargo, estos resultan siendo atropellados por problemas que a diario se suman.

Podemos observar diariamente en todo el Perú que el sistema de transporte es uno de los más ineficientes que existen, lo cual refleja una falta de educación vial en los pobladores esto además de enraizado tema cultura de informalidad, la ciudad de Trujillo pues al contar con una cantidad de 13,940 conductores y dicha suma va en aumento, no es ajena a esta problemática pues sobrevive con una serie de carencias en cuanto a la parte fiscalizadora de su autoridad competente, sumando a esto está la deficiente estructura urbana la cual no ofrece adecuadas condiciones de tránsito tanto para peatones como automóviles además de una ineficiente calidad de servicio y la cultura de imprudencia que se apodera de la ciudad (De la Puente, 2017).

Por ello, según una entrevista realizada a Lizette Alalú, directora de consultoría de Metromar, señala que las organizaciones deben identificar cuáles son las motivaciones y expectativas de sus colaboradores; para que, sus prácticas e iniciativas de gestión del talento humano vayan acorde con el equipo que poseen, quienes deben cubrir sus expectativas para lograr el impacto deseado (Villar, 24 de junio del 2017).

Por otro lado, Bisetti (2015), refiere que la motivación de los colaboradores se constituye a raíz de que la mayoría de las necesidades de los seres humanos se aprenden debido a la interacción con su ambiente social y cultural, donde los individuos asimilan

distintos grados de necesidad en función de comportamientos que observan y adquieren de aquellos pares con quienes conviven.

Tal es el caso de la empresa Uber, reconocida a nivel mundial por brindar un servicio de calidad en el rubro de movilidad, dicha organización ha logrado posicionarse en el mercado laboral, gracias a estrategias utilizadas para motivar al personal mediante mensajes alentadores los cuales los hacen sentir importante para sus superiores, así mismo instauró en sus herramientas videojuegos que se relacionan al movimiento de conducir, permitiéndole a Uber tener más control en cuanto al respeto a las normas de tránsito y reglas que el conductor debe cumplir para lograr alcanzar niveles lo cual ayuda al trabajador a generar dinero extra sin perder de vista la calidad humana, logrando que el colaborador se identifique con los objetivos de la empresa. Por último, Chelsea Howe, un diseñador de videojuegos que está en contra de las técnicas psicológicas coercitivas refiere que la motivación interna es la herramienta más poderosa para obtener colaboradores comprometidos (Scheiber, 6 de abril del 2017).

Actualmente la orientación que siguen las empresas ha cambiado, debido a que no solo se enfocan en alcanzar los objetivos propuestos, sino también en la inteligencia emocional y el interés por cubrir necesidades de sus colaboradores, y es que un colaborador motivado y comprendido en su entorno de trabajo puede llegar a ser 80% más productivo. Así lo indico Enrique Pérez-Wicht, coordinador del centro de liderazgo para el desarrollo de la Universidad Católica San Pablo Arequipa, recalcando de igual manera que depende de las empresas utilizar herramientas que permitan medir la motivación, debido a que, si estas no se implementan adecuadamente, dicho porcentaje puede reducir a un 50% su productividad (Gestión, 22 de mayo del 2017).

Asimismo, en el Perú existen empresas que están apostando por la innovación de estrategias que motiven a sus colaboradores, como el caso de la empresa Taxi Directo, esta empresa se encuentra en el camino de hacer participar a sus colaboradores en decisiones importantes de la empresa, como también el hecho de que los forma como líderes empoderándolos de forma significativa, asimismo también incorporaron un nuevo sistema de motivación para sus conductores, que relaciona la experiencia única de trabajo y la suma de ingresos, lo cual se suma un sin número de beneficios que los convierte en superiores por encima de otras compañías del mismo rubro (Gestión, 19 de febrero del 2015).

Es por estas razones que la motivación es primordial para muchas empresas ya que es el talento humano un punto clave para incrementar competitividad en el mercado laboral actual, siendo así que las empresas invierten en su personal permitiéndoles mejorar sus niveles de motivación y su aumento en cuanto a la eficiencia y productividad (De la Puente, 2017).

Acercándonos al nivel local, Romero (2016), identificó que el 50.71 % de obreros de la ciudad de Trujillo, se encuentran en un nivel de motivación baja, mientras que el 34.08 % se ubica en un nivel medio y solo un 15.20 % logra alcanzar un nivel de motivación alto, mencionando que la motivación es uno de los pilares fundamentales que no solo impacta en la productividad de las empresas, si no que afecta considerablemente en la satisfacción de los trabajadores, tanto en la realización de sus tareas y actividades, como también la satisfacción que percibe en relación con su centro de trabajo, por lo tanto, la rotación de personal y accidentes laborales suelen ser persistentes, lo cual ocasiona grandes pérdidas para las empresas.

Es por ello, necesario contar con instrumentos idóneos que nos permitan medir el nivel de motivación que los trabajadores cuentan, tanto para la ejecución de sus labores, como también en relación con su empresa, esto juega un rol importante ya que va permitir identificar no solo el grado de adhesión que los colaboradores tienen, si no las causas que los impulsan a lograr los objetivos de la empresa.

Ante estas circunstancias existen distintos instrumentos que logran identificar los niveles de motivación en relación con diversos factores que el ser humano percibe, entre ellos se menciona el Job Diagnostic Survey desarrollado por Hackman y Oldham en 1975, ya famoso y reconocido en el ambiente laboral actual, estructurado por 21 ítems, y divididos en 5 dimensiones que evalúan, el contacto del colaborador con su ambiente físico y el potencial de trabajo que este desarrolla, cabe resaltar que existe polémica en muchas investigaciones en las cuales sus autores prefieren tomar 3 de las 5 dimensiones para sus estudios ya que consideran, estas son las más acertadas, por ello pueda producirse dificultades para obtener un análisis factorial confirmatorio estable, por otro lado existen diferentes formatos de la prueba antes mencionada, causando cierta confusión entre los investigadores, es por ello que no se tomó en cuenta este cuestionario para la presente investigación (Dávila y León, 2003).

También encontramos la escala de Motivación Laboral revisada por Jaramillo (2010), la cual consta de 40 ítems teniendo como principal dificultad que el tiempo de administración sea prolongada, siendo complicado debido a que la población referida cuenta con un tiempo corto para llevar a cabo la prueba, lo cual podría ocasionar dificultades para la administración de la prueba. Asimismo, se considera la Escala de Motivación Laboral, de creación portorriqueña, la cual fue elaborada por Pérez y López (2005) la cual consta de 47 ítems, siendo de igual manera un instrumento que involucra un tiempo prolongado en su administración, lo cual podría afectar el desarrollo de la prueba por parte de los individuos, así también, se evidencian dificultades en la teoría que sustente los parámetros de la respuesta al ítem, generando problemas para obtener una relación directa con las dimensiones que se pretendan medir, esquivando una interpretación clara.

Por otro lado, la escala de Motivación desarrollada por Street y Braunstein en el año 1975 y adaptada a nuestro contexto por Palma (2000), se encuentra estructuralmente sólida ya que se basa en un marco teórico estable de McClelland; la cual contiene 15 ítems, siendo esta de un desarrollo corto, adaptándose a las características de la población tales como que cuentan con un tiempo corto de disposición para la administración, asimismo tiene una fiabilidad mayor a .80 y en sus factores cuenta con una confiabilidad de .91 en la dimensión de logro, .61 en poder y en afiliación un .56; por otro lado, el presente instrumento cuenta con un soporte teórico, que sustenta el análisis de los resultados, a pesar de lo mencionado no se cuenta con suficientes evidencias de validez del instrumento en nuestro contexto, es por ello que este instrumento es idóneo.

Es así que, por las razones anteriormente mencionadas, es relevante conocer las evidencias de validez de la Escala de Motivación, haciendo hincapié en relación con otra variable en este caso la satisfacción, como método para ver la validez externa mediante la respuesta de los evaluados y cuan relacionadas se encuentran las variables cabe recalcar que esta investigación se desarrolló en una población no estudiada, como son los conductores de la ciudad de Trujillo, lo cual favorece al crecimiento de la investigación psicológica.

1.2.Trabajos Previos

Ventura (2018), realizó un estudio donde su objetivo fue conocer las evidencias de validez de la prueba de motivación laboral de Steers y Braunstein en 500 colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo que se encontraban entre 30 y 50 años, demostró validez, mediante análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvo índices de ajuste de apreciación aceptable, en un segundo momento arrojó un índice de bondad de ajuste de .962, así mismo las cargas factoriales fueron de .450 a .768 con una valoración de moderada a óptima; por otro lado la confiabilidad fue determinada mediante consistencia interna del coeficiente omega, los resultados son en necesidad de logro .785, poder .613 y afiliación .657.

Asimismo Sánchez (2016), realizó un estudio en donde tuvo como fin analizar la relación entre Motivación y Satisfacción presentada en personal administrativo de una red de salud de Chimbote, obtuvo como resultado que ambas variables se relacionan en un nivel de 0.877 lo cual refleja una significancia alta, asimismo en cuanto niveles se observó que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto, de igual manera en los niveles de satisfacción laboral se obtuvo un 44.2% ubicándolo en un nivel satisfactorio, por último se encontró que el factor poder de la variable motivación obtiene una correlación alta con la variable satisfacción, por tanto esta investigación se puede tomar como evidencia de validez en relación con otra variable.

Toribio (2016), en su investigación que tuvo como objetivo ver la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú, obtuvo que en cuanto al factor Afiliación de la variable de motivación se correlaciona muy significativamente ($p < .01$) así como también obtiene un grado fuerte con la satisfacción general, por tanto, esta investigación también se puede tomar como evidencia de validez en relación con otra variable.

La investigación que realizó Vásquez (2007), en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza – Perú, buscaba la relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, cuya población fue de 80 enfermeras de diferentes áreas de dicho hospital, utilizando el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC y el cuestionario Job Diagnostic Survey, con diseño descriptivo con corte transversal, concluyó que el 25% de la población muestra un nivel alto de motivación, el 53.8% se mostró en un nivel medio bajo y el 21.2%

está en un nivel bajo; concluye en una relación significativa χ^2 calculado =24.36 y χ^2 tabulado =7.815, aceptado su hipótesis de estudio.

Pineda y Silva (2017), en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el hospital de Sullana, el cual fue de tipo cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional, con una población de 170 enfermeras, en el cual se obtuvo como resultado una baja correlación entre las variables estudiadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación Laboral

1.3.1.1. Definiciones previas

La Real Academia Española (2001, citado por Gómez 2016) la define como la capacidad que influencia en el ánimo del individuo para que se desarrolle una determinada manera o también como el estímulo hacia una persona para incrementar su interés y satisfacción relacionado con el cumplimiento del deseo o gusto.

Hampton (2000, citado por Araya y Pedreros, 2013) la motivación se define como el impulso que tienen las personas para actuar o responder ante una situación determinada, formando una respuesta continua ante los mismos señalando que la motivación es el resultado de la estimulación tanto positiva como negativa ante cualquier evento.

Por su parte Sum (2015), manifiesta que es un proceso interno del individuo con el cual se logra instaurar relaciones significativas entre la persona y el mundo que lo rodea, es decir que el individuo regula su comportamiento para lograr objetivos trazados.

Stephen y Timothy (2013), concuerdan con esta definición, agregando que es el esfuerzo que realiza la persona para lograr sus metas el ámbito organizacional, este esfuerzo debe ser direccionado para lograr un buen desempeño laboral.

Asimismo, Quiceno (2014), define a la motivación como el proceso psicológico que se vincula a la dirección, activación y persistencia del comportamiento humano en dirección al logro de sus objetivos.

La motivación está orientada en dirección a la satisfacción de necesidades humanas. Sin embargo, en ocasiones ocurre que, aun cuando la necesidad no se encuentre satisfecha, no es sinónimo de frustración, debido a que se transporta a otra necesidad. Esto suele ocurrir así porque la satisfacción de ciertas necesidades es transitoria, ya que el comportamiento humano se maneja como un proceso de continuidad en donde se generan soluciones a problemas y satisfacción de necesidades. (McGregor, 1966, citado por Chaparro, 2006).

La motivación es, lo que hace que una persona se comporte y actúe de una forma de una manera determinada. Reflejado como una combinación de procesos intelectuales, psicológicos y fisiológicos que deciden, en un contexto dado, con qué fuerza se actúa y en qué dirección se dirige la energía (Solana, 1993).

Son los factores que causan, canalizan y sostienen la conducta humana en un sentido específico y comprometido (Stoner, 1996).

Es una serie de impulsos, necesidades, deseos, anhelos, y fuerzas similares. Indicar que los administradores motivan a sus empleados, es decir, que hacen cosas con las que esperan compensar esos deseos e impulsos que inducen a los colaboradores a actuar de determinada manera.

Se define como aquellos estímulos que absorbe la persona los cuales lo guían a desempeñarse de manera adecuada o inadecuada en su trabajo, los estímulos pueden presentarse de cualquier parte no necesariamente parten de su trabajo, sino que también pueden ser de sus amigos o familia (Santos, 2005).

1.3.1.2. Factores que motivan al talento humano en el desarrollo de sus funciones

Existe el objetivo de definir las necesidades de los colaboradores, en donde se tiene la ardua tarea de relacionar las actividades propias de su cargo con la misión de potencializar las habilidades que los enriquezcan tanto personalmente como en beneficio de la organización (Ramírez y otros, citado por Quiceno 2014).

- Posibilidad de ascenso y promoción, lo cual está caracterizado por la estancia a largo plazo en una organización en donde se cubre la necesidad de autorrealización o de logro
- Retribución económica, vinculado a la comodidad de salario en una organización, lo cual es importante para evitar la insatisfacción.
- Posibilidad de formación, se basa en las retribuciones por el buen desempeño que logre el colaborador en la organización, por ellos el trabajador se esfuerza por mejorar su desempeño, asimismo logra generar autorrealización y por tanto satisfacción que se relaciona directamente con la motivación (Gómez, 2016).
- Aumento de responsabilidad en su puesto o en la empresa, es importante ya que interviene directamente con el reconocimiento y la autorrealización, en donde las responsabilidades crecen junto a las recompensas dentro de la organización.
- Flexibilidad de horarios y conciliación de la vida social/familiar y laboral, vinculado a la división de afiliación, en donde se logra cubrir la necesidad de poder desarrollar una calidad de vida que permita al mismo tiempo trabajar sin perder una vida social y familiar adecuada (Gómez, 2016).
- Reconocimiento interno y externo, determinantes a la hora de alcanzar una satisfacción laboral, en donde intervienen características emocionales que permitan bienestar personal como laboral y con su ámbito.
- Posibilidad de acceso a nuevas tecnologías y a mejores equipos de trabajo, vinculado al proceso y contenido que mejoren en gran medida las herramientas de trabajo, esto permitiendo que el alcanzar los objetivos sean más factibles y por tanto generen un rendimiento alto y por consecuencia mejores recompensas y una mayor satisfacción.
- Buen clima laboral y buena relación con los jefes: un óptimo ambiente es un factor determinando a la hora de medir la motivación en las organizaciones ya que es muy valorado por el colaborador cubriendo una necesidad de afiliación, que permite que el colaborador se involucre emocionalmente con la empresa (Gómez, 2016).

- Buena comunicación interna, relacionado con la comunicación con todos los diversos elementos de la empresa establecido desde los más altos mandos hasta los obreros, lo cual permite que la empresa provoque a los colaboradores un buen desempeño en sus tareas de manera más eficiente, lo cual los lleve a mejores recompensas y por tanto mayor motivación, asimismo esto permite que se facilite la relación entre compañeros activando una vinculación emocional (Gómez, 2016).

1.3.1.3. Tipos de motivación

En el ambiente laboral la motivación es un objeto de estudio muy complejo el cual necesita de un minucioso análisis, en donde podemos encontrar diferencias entre ellos tenemos dos grupos de motivadores (Solf, citado por Quiceno 2014).

- **Extrínsecos**, son aquellas características que se encuentran fuera del individuo, perteneciendo al ámbito social y material.
- **Intrínsecos**, son las que se presentan al desarrollar las tareas que involucran sus trabajos y está relacionado con las características propias del trabajador y del puesto, es decir que se orientan a componentes afectivos y cognitivos y se presenta cuando el colaborado considera significativo su trabajo, y como consecuencia encuentra alternativas para su ejecución, por lo tanto, genera una percepción de competitividad haciéndolo consciente de su acercamiento a sus objetivos trazados.

1.3.1.4. Teorías de la Motivación

McClelland: Teoría de las necesidades aprendidas

McClelland (1976, citado por Bisetti, 2015) menciona que la motivación es el desencadenamiento de aspiraciones, fantasías, sueños e impulsos que mueve al ser humano a seguir sus objetivos. Asimismo, el autor plantea tres tipos de necesidades; Logro, Afiliación y Poder.

- **Necesidad de logro**

Bisetti (2015), la define como la suma de esfuerzos que realiza una persona con el único propósito de llegar al éxito, esto mediante la excelencia de su trabajo, en este componente el colaborador necesita tener nuevos retos por el cual sentirse motivado, capaz

y realizado; por este motivo, están dispuestos a tomar los retos como suyos cumpliendo con las expectativas de su organización; las características más notorias de este tipo de necesidad, es el anhelo del reconocimiento asumiendo nuevos retos y riesgos, que le permiten liderar equipos de trabajo para llegar a la realización personal.

Asimismo, López, Alarcón, Rodríguez y Casado (2014), mencionan que es un impulso intrínseco de la persona, que busca la excelencia en las cosas que realiza, por tanto, siempre está buscando desarrollar actividades que le permitan llegar al éxito.

- **Necesidad de afiliación**

Son aquellos impulsos que direccionan a la persona a pertenecer a un grupo, en el cual se involucra emociones y sentimientos transformándose en relaciones interpersonales que a su vez crean la necesidad de pertenecer a algo (López, Alarcón, Rodríguez y Casado, 2014).

La necesidad de afiliación está ligado al miedo de rechazo o desaprobación, siendo así que las personas motivadas por esta necesidad tratan de crear relaciones positivas, son personas que evitan en todo momento conflictos, esta necesidad es más prevalente en trabajadores jóvenes, en quienes se ve el espíritu colaborativo de participación y agrupación, cualidades que hoy en día las organizaciones buscan para su crecimiento (Díaz, Díaz y Morales, 2014).

- **Necesidad de poder**

Esta necesidad está referida al control e influencia que tiene una persona en su entorno laboral, su objetivo es obtener reconocimiento y consideración especial por el trabajo que logra, una de las principales características de esta motivación es la necesidad de dirigir (Sum, 2015).

Para Mendoza (2017), este componente es definida como la necesidad interna de influir en el trabajo de los demás, estas personas son responsables y quieren ser reconocidos como tal, no solo en el ámbito laboral sino también en las diversas áreas de su vida.

1.3.2. Satisfacción laboral

Morales y Villalobos (2012), refieren que la satisfacción es la actitud observable en el trabajador en relación a su puesto de trabajo, asimismo toma en cuenta el grado de

conformidad o de inconformidad que podría sentir hacia el puesto donde se desenvuelve, lo que significa una influencia en la producción y eficacia de su desempeño laboral.

Además, Vera, Inga, y Atamari (2013), definen a la satisfacción como un estado emocional positivo o satisfactorio, fruto de la percepción subjetiva de las experiencias dentro de la organización que cada sujeto vivencia.

Por otro lado, García, Montalvo, Peiró y Soro (2003, citados por Fernández, 2014), definen a la satisfacción como una actitud generalizada que suele ser perceptible a través de sus propias operaciones que cada colaborador sella en su perfil en relación a su vida laboral.

Para Peiró, González, Zurriaga, Ramos y Bravo (1989, citado por Gómez, Recio, Avalos y González, 2013), definen a la satisfacción como un estado placentero dependiente del vínculo que puede existir entre los trabajadores al interior de la organización, los valores que se ejercen y de las expectativas que tienen en función de sus actividades diarias.

Por último, Meliá y Peiró (1989 citado por Sánchez, Bernardino y Parra 2013), mencionan a la satisfacción como una actitud desarrollada por el trabajador hacia su centro de labores esta satisfacción podría estar encaminada hacia su trabajo en forma general o únicamente en relación con algunos aspectos específicos o campos que involucre su desempeño.

Además, mantienen el concepto de que existen 6 dimensiones donde se logran ubicar a trabajadores en relación con la satisfacción:

Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización, definida como la cantidad de supervisión que recibe el colaborador, como también la justicia que percibe en cuanto al trato recibido por la empresa, vinculado con la formación recibida y por último con la frecuencia de participación en las decisiones de la empresa.

Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones, referido a los cumplimientos de los convenios laborales que la empresa brinda, asimismo, tiene un estrecho vínculo con los incentivos económicos, y las negociaciones laborales que el colaborador percibe en relación a su trabajo, asimismo brinda gran importancia al salario correspondiente para el tiempo de desempeño que el colaborador cree justo, así mismo a la promoción y a la formación.

Satisfacción intrínseca, se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por uno mismo aspectos del trabajo, por lo que le denominamos Satisfacción Intrínseca con el trabajo.

Satisfacción con el Ambiente Físico, relativos al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación, tratándose claramente de un factor de trabajo. (Meliá y Peiró 1989, citado por Gómez, Recio, Avalos y González, 2013).

Satisfacción con la Cantidad de Producción, se refieren al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto, por esto lo denominamos Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo.

(Meliá y Peiró 1989, citado por Gómez, Recio, Avalos y González, 2013).

Satisfacción con la Calidad de Producción, se refieren a los medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo. Por lo que se le denomina Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo.

Implicancia de las variables

Hermosa (2006, citado por Carreón, 2014), señala que el empoderamiento y la motivación juegan un rol importante en cuanto al incremento en la satisfacción, de igual manera cuando la identidad y confianza aumentan, influyen en la satisfacción y el compromiso.

Es así que cuando la motivación es escasa o insuficiente, ya sea por estímulos que generan fracaso o por las dificultades que se pueden presentar para lograr satisfacer necesidades, el clima de la organización tiende a disminuir gradualmente. Es así que es importante tener una motivación adecuada en relación al trabajo da pie indiscutiblemente a resultados psicológicos positivos, como la realización personal. Por tanto, los colaboradores que se sienten satisfechos con sus empleos, obtendrán mayores niveles de implicancia y motivación para alcanzar sus objetivos tanto personales como organizacionales que requiere su trabajo. (Berbel & Gan, citado por Calle & Gálvez, 2017).

Mencionado lo anteriormente se puede afirmar que la satisfacción laboral es la consecuencia de un conjunto de componentes motivacionales, actitudinales, emocionales, comportamentales y cognitivos con afinidad a la interacción de un ambiente organizacional en particular, asimismo se tiene en cuenta factores y situaciones en relación con la supervisión, los salarios, la constancia del empleo, las oportunidades de ascenso, las condiciones de trabajo, la evaluación justa del trabajo, el reconocimiento de la capacidad, la resolución rápida de los motivos de queja, las relaciones sociales en el empleo, el tratamiento justo por parte de los patrones y otros conceptos similares (Blum, 1990, citado por Abrajan, Contreras & Montoya, 2009).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles con las evidencias de validez de la escala de motivación en conductores de la ciudad de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación cuenta con el valor que cubre los criterios de relevancia práctica, el cual considera que su ejecución es necesaria para contar con una herramienta que ofrezca garantías de validez, para medir la motivación en el ámbito laboral, problemática que es constante en empresas de la ciudad de Trujillo.

Así también, cubre el valor de la relevancia ya que se encuentra enfocado en el campo de estudio, donde investigadores siguen una línea de estudio vinculado a la motivación laboral, por tanto, puede ser tomada como una herramienta de recolección de datos con validez y confiabilidad, el cual permite brindar resultados idóneos a la comunidad científica.

Es así, que el resultado constituirá un precedente para futuras investigaciones, ya que este estudio está basado en evidencias de validez en relación a otra variable, diseño poco estudiando en nuestro contexto por tanto podrá ser tomado como referencia a fin de incrementar investigaciones interesadas en evaluar la motivación laboral en diferentes contextos de la ciudad de Trujillo u respectivamente otras poblaciones con características similares, así como un aporte novedoso en procedimientos que sean útiles para futuras investigaciones e investigadores que cuenten con un instrumento que refleje evidencias de validez que permitan adecuadas inferencias sobre los resultados de la escala para su continua utilización en objeto de estudio de la motivación laboral.

Por último, permitirá conocer información empírica la cual colabore a la psicología como ciencia en beneficio del conocimiento científico de la variable estudiada.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar las evidencias de validez convergente y de consistencia interna de la Escala de Motivación Laboral en una muestra de conductores de la ciudad de Trujillo.

1.6.2. Específicos

- Establecer la relación entre la dimensión necesidad de logro y los factores de la satisfacción laboral de los conductores de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre la dimensión necesidad de poder y los factores de la satisfacción laboral de los conductores de la ciudad de Trujillo.
- Establecer la relación entre la dimensión necesidad de afiliación y los factores de la satisfacción laboral de los conductores de la ciudad de Trujillo.
- Estimar la consistencia interna de la escala de motivación laboral en conductores de la ciudad de Trujillo

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

En la presente investigación se utilizó la definición usada por Ato y Benavente (2016) quienes refieren que los estudios instrumentales tienen como objetivo analizar las propiedades psicométricas de una medida psicológica, los cuales pueden ser nuevos tests o traducción y adaptación de otras las cuales ya son existentes, así mismo necesariamente seguir directrices por los entes respectivos.

2.2. Variable Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable de Motivación

Variable a medir	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Motivación Laboral	McClelland (1976, citado por Bisetti, 2015) refiere que la motivación es el principio de anhelos, ilusiones e impulsos que generan que el ser humano pueda seguir y alcanzar sus metas.	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación de Steers y Braunstein. (Ventura, 2018).	Necesidad de Logro	1,4,7,10, 13	Ordinal: Stevens (1957) referido a la partida de una operación o ordenamiento, lo cual se representan a través de categorías o grupos de permanencia.
			Necesidad de Poder	2,5,8,11, 14	
			Necesidad de Afiliación	3,6,9,12, 15	
Satisfacción Laboral	Meliá y Peiró (1989 citado por Sánchez, Bernardino y Parra 2013) la satisfacción laboral es una forma marcada en la actitud desarrollada por el trabajador, con respecto a su centro de labores, la que consigue ser orientadora del trabajo en representación general o meramente en algunos aspectos.	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Cabanillas, 2018).	Supervisión y Participación en la Organización	10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y el 21	Intervalo
			Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	4, 9, 10, 12, 14, y 23	
			Satisfacción Intrínseca	1, 2, 3, y 18	
			Satisfacción con el Ambiente Físico	6, 7, 8, y 24	
			Satisfacción con la Cantidad de Producción	5 y 26	
			Satisfacción con la Calidad de Producción	24 y 25	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está representada por la totalidad de conductores de taxis y colectivos de la ciudad de Trujillo, y son 13,550 varones y 35 mujeres en circulación de taxi y 390 varones y 25 mujeres en el sistema colectivo, se encuentran entre los 21 y 70 años de edad

Muestra

La muestra está conformada por 350 conductores, entre los 21 y 70 años de edad, de los cuales 338 fueron varones y 12 mujeres, todos ellos tienen más de 6 meses como conductores, y 262 poseen educación secundaria, 44 educación técnica superior y 44 educación universitaria superior.

Por las características de trabajo realizado por los conductores y de asistencia a la subgerencia de transportes, a la población sólo se puede tener acceso mediante un muestreo no probabilístico accidental el cual está definido por Otzen y Manterola (2017), como el reclutamiento de individuos hasta completar el número necesario para alcanzar el tamaño de la muestra deseado y accidentalmente se encuentran a su disposición.

Es así como fueron evaluados desde el mes de octubre a el mes de noviembre del 2018, conforme asistían a solicitar su fotoscheck único de tránsito y a solicitar su licencia de conducir.

La cantidad de sujetos escogidos para esta investigación están basados en los criterios de Carretero-Dios y Pérez (2005), quienes refieren que para obtener mayores garantías sobre el estudio la muestra debe ser de un tamaño mayor, mínimo 300 participantes o entre 5 y 10 por ítem, cabe resaltar que también deben compartir características similares.

Criterios de Selección

Criterios de inclusión: Se incluyeron a todos los conductores entre los 21 y 70 años de edad, los cuales tenían un tiempo de ocupación mayor a 6 meses, y también quienes desearon participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a todos aquellos conductores que no culminaron con el llenado de los instrumentos y/o hayan marcado de forma incorrecta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Se realizó la técnica de evaluación psicométrica para la recolección de datos, la cual permite conocer de manera objetiva y cuantitativa como están funcionando las cualidades o características de los participantes del estudio (Posada, 1998).

Instrumento 1

Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein

La escala de Motivación fue creada y validada por Steers y Braunstein en el año 1976, quienes se basaron en el planteamiento teórico de David McClelland. La escala de tipo Likert fue estructurada con 15 ítems, con puntuaciones de 1 a 5 para su calificación, de aplicación colectiva o individual.

En cuanto a su última revisión fue realizada en la ciudad trujillana en el año 2018 por Ventura, quién utilizó una muestra de 700 trabajadores operarios, hombres y mujeres, entre 30 a 50 años, con un tiempo de trabajo mayor a los 6 meses. La escala cuenta con tres factores; necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación, este instrumento de uso organizacional.

En un primer momento se demostró evidencias de validez, mediante análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvo índices de ajuste de apreciación aceptable, un índice de bondad de ajuste (GFI) de .954, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .936, de acuerdo a Escobedo et al. (2016) los datos son aceptables, sin embargo el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) es de .0884, el cual pertenece a un valor inaceptable, por lo cual se toma la decisión de realizar otro análisis factorial, retirando los ítems con cargas factoriales bajas, representado en el ítem 3, el cual obtuvo una correlación

ítem-factor de valores bajos y el ítem 11, por lo cual, en un segundo momento arrojó un índice de bondad de ajuste de GFI de .962, CFI de .944 y SRMR de .0864, valores cuales según el autor Escobedo, et al (2016) estos se acercan más a rangos aceptables, asimismo el NFI de .940 y el PNFI de .747 alcanzo un estimado ajuste entre el marco teórico y la variable a medir. así mismo las cargas factoriales fueron de .450 a .768 con una valoración de moderada a óptima.

En cuanto a la confiabilidad fue determinada mediante consistencia interna del coeficiente omega, los resultados son en necesidad de logro .785, poder .613 y afiliación .657 (Ventura, 2018).

Instrumento 2

Cuestionario de Satisfacción organizacional S21/26

Este cuestionario fue diseñada por Meliá y Peiró en Valencia en 1986, en sus inicios fue denominado S4/82 el cual consta de 84 ítems (S4/82) con escala Likert de siete opciones y con un muestreo sistemático adaptado a la población española, los autores trabajaron con una muestra de 226 participantes, el instrumento cuenta con seis factores que permiten evaluar 6 dimensiones; satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con la supervisión y la participación en la organización, recompensas complementarias, con las prestaciones materiales, satisfacción intrínseca del trabajo, con la remuneración y prestaciones básicas y con las relaciones interpersonales (Domínguez, Calderón y Arroyo 2017).

Tiempo después se hizo una reducción de los ítems por los mismos autores, denominada S20/23, compuesto por 23 ítems, cuya muestra fue de 155 colaboradores del sector público donde las edades se encuentran entre los 17 y 64 años, este instrumento mantiene las características de su versión anterior tales como la escala Likert y las siete dimensiones, este instrumento tiene consistencia interna de Alpha .92 y sus factores oscilan entre 0.76 y 0.89 siendo su nivel de validez aceptable (Meliá y Peiró, 1989).

Posteriormente se realizó modificaciones drásticas tal como fue el cuestionario S10/12, una versión versátil de solo 12 ítems, con una escala dicotómica, cuya consistencia interna fue de 0.88, asimismo los factores están entre 0.78 y 0.89. (Meliá y Peiró, 1989).

Posteriormente se realizó una adaptación en Perú por Vásquez en el 2011, donde la prueba fue sometida a un análisis de componentes, en donde se manifiesta que tres factores

explican el 39.295% de la varianza total y el análisis factorial 0.20. El factor uno, explica el 22.9% de la varianza que se aglomeran en los ítems 1, 2, 3, 16, 17, 18, 21 y 26 cuya carga factorial se encuentran entre 0.390 y 0.634. El Factor dos explica el 9.22% de la varianza y que corresponden a los siguientes ítems; 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20 y 23, y la carga factorial está entre 0.300 y 0.641. Y por último tenemos al factor tres que explica el 7.2% de la varianza cuyos ítems son los; 6, 7, 8, 24 y 25, y la carga factorial está entre 0.458 y 0.817. Asimismo, este cuestionario es de 26 ítems, la forma de respuesta es dicotómica, constituida por tres factores, Satisfacción con las funciones, Satisfacción con las condiciones externas, y Satisfacción con los recursos humanos fue validado con una prueba piloto y una muestra de 150 colaboradores de varias organizaciones; donde se utilizó un muestreo de tipo accidental, registró una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.95, siendo esta aceptable (Castro, 2016).

Por último, la que se utiliza en esta investigación es la que Meliá, et al. (1990), realizó nuevamente en una modificación al cuestionario S4/82, denominado S21/26, instrumento de 26 ítems, cuyas respuestas son dicotómicas, su confiabilidad es de 0.855 y sus factores se encuentran entre 0.486 y 0.855, mientras que su consistencia interna de Alpha de Cronbach es de 0.903.

Método de análisis de datos

Para iniciar el proceso, se comenzó por la limpieza de datos; es decir se realizó la verificación de las pruebas aplicadas en cuanto a llenado, vicios, ítems en blanco e inconsistencias, las que generen la depuración de aquellas que cuenten con estas características; luego se procedió a la codificación, donde se asignó un código a cada uno de los test, lo que nos permitió identificar a los sujetos en la base de datos; posteriormente se creó la base de datos, donde se tomó nota de los puntajes obtenidos en los test aplicados, los que serían registrados en una hoja de Excel 2017.

De acuerdo con los objetivos a realizar los métodos que se utilizaron son los siguientes:

Se exporto al IBM SPSS Statistics versión 24, donde se utilizó para el análisis correlacional el coeficiente de correlación de Spearman considerando que el estudio es de un intervalo de confianza asimétrico (Botella, León, San Martín y Borriopedro, 2001);

asimismo, para la descripción e interpretación del coeficiente de correlación se hizo por medio de tamaño del efecto ($r > .10$ = pequeño; $r > .30$ = mediano y $r > .50$ = grande) establecidos por Cohen (1988). También se realizó el análisis de consistencia interna para obtener el grado de fiabilidad de las dimensiones del instrumento que se intentó validar en base en relación con otra prueba. Finalmente, se reportó los intervalos de confianza de correlación con un nivel de confianza del 95% calculado mediante el método de bootstrap tipo percentil (Ventura-León, 2018).

2.5. Aspectos éticos

Para iniciar la obtención de la información, fue necesario solicitar el permiso pertinente ante la autoridad correspondiente que se encontraba a cargo de la institución, así mismo se le hizo llegar una carta de presentación expedida por la Universidad César Vallejo, solicitando se permita el acceso a su establecimiento con el fin de aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de esta investigación.

Para la aplicación del test, fue necesario solicitar el consentimiento informado, el cual da a conocer a los participantes cuál es el objetivo de la investigación, así mismo se señaló que la participación es voluntaria, y que los datos obtenidos, así como su identidad serán tratados con confidencialidad, teniendo como único fin el producto académico que se proponen (ver anexo N° 1, consentimiento informado).

III. RESULTADOS

En la tabla número 1, se observa los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción con su participación en donde se aprecia una relación trivial entre la dimensión Necesidad de Logro y Satisfacción con la supervisión y participación en la organización (,07), en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción con la supervisión y participación en la organización se logra observar una relación trivial (,03), por último en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción con la supervisión y participación en la organización también se observa una relación trivial (-,04). Tomando en cuanto lo anterior hacemos mención a la percepción que el trabajador desarrolla en cuanto al grado de justicia en la supervisión de sus superiores que merece su trabajo, y el nivel que involucra el hecho de que sea participe en cuanto a brindar sus ideas y propias opiniones en relaciones a acontecimientos que involucre el trabajo en conjunto, siendo así que no genera relación con las necesidades internas de los colaboradores.

Tabla 1

Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la supervisión y participación en la organización (n=350)

	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	,07	-,03	,17
Necesidad de poder	,03	-,13	,07
Necesidad de afiliación	-,04	-,15	,05

Nota: r=Coeficiente de correlación de Sperman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 2, se observa los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción con la remuneración y las prestaciones, de lo cual se aprecia una relación trivial entre la dimensión Necesidad de Logro y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (,02); en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción con las prestaciones se logra observar una relación trivial (,01); por último en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción con la remuneración y las prestaciones también se observa una relación trivial (,05) tomando en cuenta estos aspectos podemos referir que las necesidades que involucran el nivel de motivación que los colaboradores logran obtener, no pueden ser necesariamente relacionadas con todas aquellas características como el sueldo, los beneficios y las compensaciones que el personal percibe siendo estas externas a la persona, tomándolo en ciertas ocasiones negativamente.

Tabla 2

Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (n=350)

	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	,02	-,08	,12
Necesidad de poder	,01	-,09	,11
Necesidad de afiliación	,05	-,05	,15

Nota: r=Coeficiente de correlación de Sperman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 3, se observa los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción intrínseca de lo cual se aprecia una relación pequeña entre la dimensión Necesidad de Logro (,12) y Satisfacción intrínseca; en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción intrínseca se logra observar una relación pequeña (,14); por último en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción intrínseca también se observa una relación trivial (-,03) en relación a lo reflejado podemos decir que las dimensiones citadas por McClelland son en relación aquellas necesidades internas que el trabajador desarrolla a lo largo de su experiencia laboral, sin embargo cabe mencionar que existe predominancia intrínseca en las dimensiones de necesidad de logro y de poder, en cuanto a la necesidad de afiliación, hace referencia a aquellos esfuerzos que el individuo realiza para pertenecer a un grupo determinado y sentirse parte de este, lo que involucra una necesidad externa en cuanto a las oportunidades generadas por las opiniones y relaciones interpersonales que desarrolla como base de contactos para futuros desempeños profesionales, es así que podemos observar en la siguiente tabla una relación pequeña en cuanto a las dos primeras dimensiones (poder y logro), y satisfacción intrínseca, mientras que afiliación se encuentra trivialmente relacionada debido a las características particulares que tiene.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de la escala de Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción intrínseca (n=350)

	Satisfacción intrínseca	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	,12**	,00	,21
Necesidad de poder	,14**	,00	,21
Necesidad de afiliación	-,03	-,03	,17

Nota: r=Coeficiente de correlación de Spearman; p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 4, podemos apreciar los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción con el ambiente físico de lo cual se aprecia una relación trivial entre la dimensión Necesidad de Logro (-,05) y este factor de la satisfacción para lo cual podemos sustentar que no necesariamente aquellos factores externos y materiales del ambiente físico van a cubrir satisfactoriamente las necesidades internas del trabajador, siendo esta primordiales para una adecuada motivación dentro de las organizaciones. Asimismo, en caso estas mejoren no aseguran la satisfacción de la persona (Herzberg, 1996); en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción con satisfacción con el ambiente físico se logra observar una relación trivial (,01); involucrado teóricamente que el individuo se debe sentir motivado en el hecho dirigir o ser líder en un puesto, lo cual no necesariamente se deba a los materiales y condiciones del trabajo puesto que en referencia existen individuos capaces de fomentar liderazgo a pesar de las condiciones negativas de su ambiente en el cual se desarrolla. Por último, en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción intrínseca también se observa una relación trivial (-,00). Donde podemos deducir que no se relaciona el hecho de querer pertenecer a grupos sociales con el grado en que se pueda cubrir la satisfacción interna que genera el trabajo. Puesto que abarcan puntos distintos uno relaciones interpersonales y otro regocijo interno propios de las tareas (Herzberg, 1996).

Tabla 4

Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico
(n=350)

	Satisfacción con el ambiente físico	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	-,05	-,15	,05
Necesidad de poder	,01	,04	,25
Necesidad de afiliación	-,00	-,10	,10

Nota: r=Coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 5, se observa los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, donde se aprecia una relación trivial entre la dimensión Necesidad de Logro (,06) y este factor de satisfacción tomado como la no relación entre el número de actividades u tareas que el trabajador realice con el hecho de cubrir la necesidad de sentirse reconocido o el anhelo por ser importante para los demás; en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo se logra observar una relación trivial (-,01); la cual hace referencia a la distinción entre el grado de liderazgo e influencia de la persona con el tamaño de cumplimiento en sus actividades. Por último, en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo también se observa una relación trivial (,01) referido como la no relación entre el querer pertenecer a grupos sociales y el grado de pertenencia que siente, con la ejecución de tareas dentro de su trabajo.

Tabla 5

Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo (n=350)

	Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	,06	-,04	,16
Necesidad de poder	-,01	-,11	,09
Necesidad de afiliación	,01	-,09	,11

Nota: r=Coeficiente de correlación de Sperman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 6, se observa los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la variable motivación laboral y la dimensión satisfacción con la calidad de producción, donde se aprecia una relación pequeña entre la dimensión Necesidad de Logro (,10) y este factor, por lo cual se puede deducir la falta de relación entre ambas tomado como el hecho de que no necesariamente todas aquellas ilusiones, anhelos, impulsos están involucrados con la calidad de mi trabajo puesto que el ser humano puede realizar mejores cosas en distintos contextos; en cuanto a la dimensión Necesidad de poder y Satisfacción con la calidad de producción se logra observar una relación trivial (,03); referido como la no relación entre el grado de influencia de una persona y la calidad de su trabajo, por último en la dimensión Necesidad de afiliación y Satisfacción con la calidad de producción, también se observa una relación trivial (-,02) tomado como la diferencia entre querer pertenecer a grupos y la calidad del trabajo que el colaborador realiza en la organización.

Tabla 6

Relación entre Motivación Laboral y la dimensión Satisfacción con la calidad de producción (n=350)

	Satisfacción con la calidad de producción	IC 95%	
		LI	LS
Necesidad de logro	,10*	,00	,21
Necesidad de poder	,03	-,06	,14
Necesidad de afiliación	-,02	-,13	,07

Nota: r=Coeficiente de correlación de Sperman; $p<.05^*$; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla número 7, se observa en cuanto a la estructura interna que se obtiene índices altos en las tres dimensiones de la variable motivación, en cuanto a la dimensión necesidad de logro podemos apreciar una estructura interna de .87 lo que indica una consistencia muy alta, asimismo, se observa en la dimensión necesidad de poder un puntaje de .81 lo cual también nos indica consistencia alta, sin embargo en cuanto a la dimensión necesidad de afiliación apreciamos una estructura interna de .66 lo cual nos indica un índice alto de consistencia (Nunally, 1978). Lo cual hace referencia a la importancia que el trabajador le brinda a las necesidades internas desarrolladas dentro de su centro de labores las cuales lo impulsan a cumplir sus objetivos.

Tabla 7

Consistencia Interna de las dimensiones de la escala de Motivación Laboral

Motivación Laboral	Alfa de Cronbach	Nº de ítems	IC 95%	
Necesidad de Logro	.87	5	.84	.89
Necesidad de Poder	.81	5	.77	.84
Necesidad de Afiliación	.66	5	.59	.71

IV. DISCUSIÓN

A partir de la necesidad de contar con una herramienta psicológica idónea que permita medir el nivel de motivación laboral en conductores y al no existir alguno en el contexto de Trujillo, y que asimismo cumpla con las exigencias recomendadas por las entidades que controlan el uso de las pruebas psicológicas (APA,1999). Esta investigación se llevó cabo en las evidencias de validez convergente de la escala de motivación laboral con las escala de satisfacción laboral; y la evidencia de estructura interna de la misma, tomando como fuente la validez externa siendo esta entendida como la relación de las puntuaciones obtenidas por dos test las cuales pronostiquen hipotéticamente semejanzas en determinados constructos tanto diferentes como parecidas, es así que sus resultados serán de ayuda para evaluar el grado de la consistencia de la interpretación u teoría ofrecida (Elousa, 2003; Leyva, 2011). Los instrumentos con los que se trabajó fueron la Escala de motivación laboral de Steers y Braunsteins y el Cuestionario de satisfacción laboral S 21/26, donde después de obtenidos los resultados, se analizan y discuten las implicancias de éstos.

En el presente capítulo se discuten todos aquellos hallazgos del estudio el cual busca responder al objetivo de determinar las evidencias de validez de la motivación en conductores, así como también la relación entre las dimensiones de esta prueba y los factores de satisfacción.

La primera anotación que brindamos en cuanto a los resultados obtenidos es que el objetivo general hace referencia a la relación entre motivación y satisfacción laboral es solo posible contrastar a partir de los objetivos específicos, que detallaremos más adelante; sin embargo, a la luz de los hallazgos se puede deducir que no existe relación entre las variables por lo que no se logra alcanzar el objetivo que sugiere la relación entre ambas variables. Al respecto se puede decir que existe una baja relación entre las necesidades de los colaboradores y todos aquellos factores externos que le generen satisfacción, comparándolo con otros estudios podemos encontrar algunas semejanzas en donde observamos correlaciones bajas entre las variables estudiadas, por otro lado, las diferencias se pueden evidenciar en correlaciones altas entre motivación y satisfacción esto se puede deber a la diferencias de tamaños en cuanto a las muestras utilizadas en las investigaciones

como también, la elección de la población estudiada (Pineda y Silva, 2017; Sánchez, 2016; Toribio, 2016; Vásquez, 2007 y Calle y Gálvez, 2017).

Otro punto importante de donde debemos partir es la relación entre la dimensión necesidad de logro y los factores de la escala de satisfacción laboral, en donde obtenemos una correlación pequeña entre ambas variables, referido como aquellas necesidades de liderazgo y de manejo de grupos que no se involucran con factores como compensaciones, cantidad y calidad de trabajo, la supervisión entre otras que son ciertamente externas a la persona, por tanto el involucramiento de sentimientos, emociones u aquellos aspectos internos del trabajador, no son necesariamente características de la satisfacción laboral, por tanto se puede mencionar que no existe relación entre las dimensión necesidad de poder y los factores de satisfacción laboral por lo cual no se logra el primer objetivo específico. Encontramos semejanzas con otros estudios en donde se identifican pequeñas correlaciones entre necesidad de poder y la satisfacción laboral, así como también específicamente en el desempeño de tareas y cantidad de trabajo con la dimensión estudiada referidas en correlaciones pequeñas mientras que en cuanto a la correlación con la autoridad u supervisión se encontraron correlaciones inversamente pequeñas, por lo que se puede deducir que no necesariamente compensaciones externas que se brinden el trabajo mejorara o disminuirá el control e influencia que la persona necesita en su entorno laboral, ya que su objetivo es obtener reconocimiento y consideración especial por el trabajo que logra (Sánchez, 2016; Pineda y Silva, 2017). Sin embargo, también se alcanzan encontrar diferencias con otras investigaciones con correlaciones altas entre necesidad de poder y factores como relaciones sociales y las condiciones físicas y materiales estas propias de la satisfacción. Es así que la motivación de poder es cuando se logra que los colaboradores tengan un impulso para influir en las personas y las situaciones; así mismo las personas motivadas por el poder muestran más disposición en aceptar riesgos y gozar de la satisfacción por realizarlo y lograrlo (Steers y Braunsteins, 1976). Mientras que los factores de satisfacción están involucrados a aspectos externos al colaborador en la forma que aprecia y valora el trato de su jefe y supervisores en relación a las tareas que desempeña diariamente. Por lo que, teniendo en cuenta la realidad de la población, los colaboradores muestran poca satisfacción con la autoridad ya que siendo una organización privada pero que a la vez está regida por normas del estado, la gestión y normas a las que están ligados son cambiantes con el tiempo lo cual no logra formar lazos con sus autoridades viéndolos como un problema.

Haciendo análisis a la dimensión necesidad de logro y la relación obtenida con los factores de la variable satisfacción encontramos una correlación pequeña, referida como el deseo por alcanzar el éxito y reconocimiento dentro de su organización haciendo esfuerzos para poder lograrlo, y en donde los factores propios de la satisfacción no se involucran debido a su característica externa en donde se brinda importancia al ambiente, remuneraciones las cuales no cubren satisfactoriamente la necesidad interna del trabajador, por ello este objetivo específico tampoco se logra. Haciendo comparación con otros estudios encontramos semejanzas en cuanto al hallazgo de una correlación pequeña entre la necesidad de logro y uno de los factores de la variable satisfacción la cual involucra la cantidad y calidad de trabajo siendo esta semejante a nuestra investigación, esto deducido por algunas características similares que brindan, como la falta de regocijo por alcanzar metas las cuales son impuestas, lo cual genera malestar en cuanto a la cantidad de trabajo y su calidad por tanto brindan menor importancia a lograr sus objetivos, por ello el presente estudio al ser en una población ciertamente privada pero que a la vez tiene relación con el estado genera en sus colaboradores incertidumbre en cuanto lo que necesitan para lograr objetivos ya que muchas veces no siente justo la cantidad de trabajo que realizan en comparación a sensación de logro que obtienen. (Pineda y Silva, 2017; Sánchez, 2016). Mientras que en cuanto a las diferencias hallamos correlaciones altas entre necesidad de logro y los 4 factores restantes de la variable satisfacción, estas diferencias se pueden deducir debido a la población estudiada siendo esta en conductores los cuales perciben poca supervisión por parte de sus propias autoridades miembros de las empresas a las que pertenecen, y las cuales se encuentran regidas por el estado ya que estos regulan las normas que las empresas proponen, así mismo debido a las condiciones de trabajo con las que ellos conviven 80% del día sienten que están en la ciudad, la cual se encuentra en malas condiciones, lo cual no lo involucra intrínsecamente con su labor, percibiendo sus remuneraciones injustas e inapropiadas.

Por último, en cuanto la relación entre la dimensión necesidad de afiliación y los factores de la variable satisfacción obtenemos una correlación pequeña, tomada como la necesidad del trabajador por pertenecer a un grupo o grupos determinados en donde se le aprecie y se le valore el cual no se involucra con los factores como remuneración, supervisión ni calidad ni cantidad de trabajo los cuales están relacionados a características materiales y externas del trabajador, por lo tanto podemos decir que este objetivo específico no se alcanza. Siendo así que mencionamos algunas semejanzas encontradas en otros

estudios las cuales hacen referencia a una correlación baja entre la dimensión afiliación y 5 de los factores de la variable satisfacción las cuales se caracterizan como las condiciones físicas propias del ambiente, los beneficios laborales, y la cantidad y calidad de trabajo, esto gracias al poco tiempo que los colaboradores de esta población tienen para convivir siendo solo necesarias sus reuniones cuando se involucran aspectos normativos u negociaciones en cuanto a sueldos o tarifas, por tanto esta necesidad no puede ser cubierta por aspectos materiales. Por otro lado, se halla diferencias en cuanto a afiliación y la supervisión que el trabajo obtiene en donde de obtienen correlaciones altas (Pineda y Silva, 2017; Sánchez, 2016). El cual se puede referir a la falta de involucramiento en las empresas de los conductores por parte de sus líderes las cuales no le brindan mayor importancia a las relaciones interpersonales que estos tengan, ya que suelen trabajar el mayor tiempo individualmente, siendo solo reunidos para acordar normas, capacitaciones y otros (León y Palacios, 2015).

Haciendo hincapié a los resultados se toma como relevante ya que los cuestionarios a pesar de que no indican una alta convergencia entre las variables, alcanzan mínimamente lo esperado por tanto, es tomada con una evidencia de validez basada en relación con otra variable, teniendo en cuenta que de acuerdo a la población elegida para el estudio puede ser cambiante obteniendo hipotéticamente mejores resultados y en donde ambos cuestionarios pueden ser entendidas como formas alternativas de la misma prueba (Carmona, 2004).

En cuanto a la estimación de la estructura interna de la prueba de motivación laboral, se obtiene una consistencia alta en las tres dimensiones de la prueba las cuales son necesidad de poder, logro y afiliación, resaltando la valoración que el trabajador le brinda a sus actividades por lo cual el instrumento es adecuado y es posible determinar la motivación. En comparación con otras investigaciones las semejanzas obtenidas son confiabilidades altas y muestras similares las cuales brindan sustento a los hallazgos, mientras que las diferencias resaltan en la población elegida (conductores), ya que el presente estudio se caracteriza por ser único en la ciudad de Trujillo (Ventura, 2018; Sánchez, 2016; Nunnally, 1978).

Los conductores de la ciudad de Trujillo, realizan una labor de más de 8 horas diarias, en muchas ocasiones éstas son organizadas según el criterio individual, lo cual les brinda la facilidad de elegir sus horarios de trabajo, sin dejar de lado, las normas que las

empresas a las que se rigen imponen. La adaptación de este instrumento en nuestro contexto no ha sido realizada con población que trabaja y se desempeña como conductor, por lo tanto, es posible que los reactivos no se asocien a las características particulares de estos (León y Palacios, 2015).

Por tanto, una limitación importante para esta investigación fue la carencia de antecedentes sobre estudios referentes a la motivación y factores semejantes en la población estudiada. Por tanto, el instrumento Escala de motivación laboral de Strees y Braunstein, es posiblemente un instrumento con utilidad limitada, ya que existe poco respaldo de estudios en los cuales se puedan comparar y realizar puntos de partida para un adecuado análisis, dejando en el vacío algunas incongruencias que suelen ser perjudiciales para la investigación. Asimismo, mencionamos la falta de interés de algunos individuos, debido al desinterés por la investigación, sin embargo, cabe recalcar el consentimiento dado.

Para terminar con estos hallazgos, se sugiere considerar en el cuestionario de motivación laboral para futuras investigaciones en donde se adicionen algunas preguntas negativas las cuales puedan expandir la discrepancia entre estos. Tales preguntas pueden lograr una mejor extracción de conclusiones con más precisión de motivación laboral en conductores y sobre los factores de satisfacción laboral como lo sostiene distintos autores (Cáceres, 2013). De igual manera se podría utilizar otro tipo de muestro, el cual permita una mayor conexión de las variables estudiadas. Como también el estudio en otras muestras con características similares las cuales brinden sustento común, sirviendo de herramienta útil para futuras investigaciones del ámbito psicológico.

V. CONCLUSIONES

- Se encuentra relación pequeña entre la dimensión necesidad de logro del cuestionario de motivación laboral con las dimensiones supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción de la escala de satisfacción laboral en la muestra de conductores de la ciudad de Trujillo.
- Se encuentra relación pequeña entre la dimensión necesidad de poder del cuestionario de motivación laboral con las dimensiones supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción de la escala de satisfacción laboral en la muestra de conductores de la ciudad de Trujillo.
- Se encuentra relación pequeña entre la dimensión necesidad de afiliación del cuestionario de motivación laboral con las dimensiones supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción de la escala de satisfacción laboral en la muestra de conductores de la ciudad de Trujillo.
- Las dimensiones del cuestionario de motivación laboral, lograron alcanzar niveles de consistencia interna muy altos y altos haciendo relevancia a su estructura interna.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados se recomienda:

- Se sugiere hacer una revisión de las evidencias de validez que se dejaron libres en esta investigación, como es el caso de la validez de contenido.
- Se sugiere hacer la revisión del análisis factorial con el propósito de encontrar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida de los datos.
- Replicar el estudio con una muestra diferente, con el objetivo de poder hacer una comparación en los resultados.
- Se sugiere la obtención de evidencias de validez en otras poblaciones, con el propósito de extender el uso del instrumento, haciendo mayor su valor y aporte a la comunidad científica.
- Aplicar otros métodos confiabilidad como el test retest, para consolidar la firmeza de los datos hallados.

Referencias bibliográficas

- Abrajan, M., Contreras, J. & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- American Psychological Association, American Educational Research Association, y National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Arana, J., Meilán, J., Gordillo, F., & Carro, J. (2010). Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la Escuela. R.E.M.E. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 35,36 (13), 19-39. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Fernando_Leon2/publication/235411599.pdf
- Araya, L. & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos. *Revista Científica Scielo*, 13(1), 13-29. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000100001&lng=es&tlng=es.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Botella, J., León, O., San Martín, R. & Barriopedro, M. (2001). *Análisis de datos en psicología I*. Madrid: Pirámide.
- Cáceres, C. (2013). *Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales, 2015* (Tesis de bachiller). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/Carolyn/Desktop/Evidencias%20de%20Validez%20de%20la%20es>

cala%20de%20Motivación%20en%20conductores%20de%20la%20ciudad%20de
%20Trujillo/CACERES_PAREDES_CRISTINA_BURNOUT_CONDICIONES.pdf
f

Calle, D. & Gálvez, E. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud. *Revista científica institucional Tzhoecoen*, 4(3), Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592>

Carmona, Márquez. (2004). Una revisión de las evidencias de fiabilidad y validez de los cuestionarios de actitudes y ansiedad hacia la estadística. *Statistics Education Research Journal*, 3(1), 5-28. Recuperado de: [https://www.stat.auckland.ac.nz/~iase/serj/SERJ3\(1\)_marquez.pdf](https://www.stat.auckland.ac.nz/~iase/serj/SERJ3(1)_marquez.pdf)

Carreón, J. (2014). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México*. 60(1), 31-51. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g5wXbAFMDHEJ:www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/download/3/3+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Castro, F. (2016). *La imagen corporativa y la satisfacción laboral. Estudio correlacional con trabajadores limeños* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621642/Tesis%20Original%20-%20Florenia%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas). INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum

- Dávila, D. & Chacón, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG`s. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 19(2), 159-179. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052003.pdf>
- De la Puente, R. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerta_rl.pdf
- Díaz, J., Díaz, M. & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 7(1), 59-77. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pPuLdxiVacQJ:https://dia.inet.unirioja.es/descarga/articulo/4905118.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Domínguez, S., Calderón, G. & Arroyo, F. (2017). Cuestionario de satisfacción S21/26 Análisis psicométrico en trabajadores administrativos. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos
- Dorta, G. & Gonzáles, B. (2003). *La motivación en el nivel obrero-gerencias de la fábrica Tropicana según la teoría de las expectativas (Porter-Lawler)* (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9872.pdf>
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22.
- Fernández, A. (2014). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en empleados y operarios de una empresa textil del distrito la Esperanza en Trujillo* (Tesis para licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Gestión. (22 de mayo del 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Gestión*. Recuperado de:

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

- Gómez, A. (2016). *Factores que motivan la satisfacción de los trabajadores en la empresa* (Tesis de grado). Universidad de la Rioja, Logroño, España. Recuperado de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE001309.pdf
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M. & González, J. (2013) Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 4(1), 59-75. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FRkff0lckFwJ:www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/download/63/pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio, The World Publishing Co.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2011). *Buenas prácticas de una encuesta por muestreo*. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/encuestas01.pdf>
- Jaramillo, P. (2010). Revisión de la Escala de Motivación Laboral ML-ORG. Piura: Universidad César Vallejo.
- López, D., Alarcón, P., Rodríguez, M. & Casado, L. (2014). Motivation on engineering students: A case study using theories and instruments for its measurement and development. *Revista de docencia Universitaria* 12(4), 347. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tE8-hb6-nHwJ:https://www.asee.org/public/conferences/20/papers/6950/download+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Maslow, A. (2005). *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.
- Medina, A; Gallegos, C y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração Pública – RAP*, 42(6), 1213-1230. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241016449009>

- Medrano, L. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y practica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista digital de investigación en docena universitaria*, 11(1), 1-2. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a15v11n1.pdf>
- Mendoza, T. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Callao, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11321/Mendoza_TTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, (5), 59-74. Recuperado de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12 estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187. Recuperado de https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. & Tomás J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. Recuperado de http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient.* 8 (1): 98-104. Recuperado de: <file:///C:/Users/Carolyn/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>
- Morales, M. & Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un centro de salud privado* (Tesis de trabajo de grado especial). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. 2nd Edition, *McGraw-Hill*, New York.

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, J. & López, C. (2005). Desarrollo de una Escala para Medir la Motivación Laboral del Empleado Puertorriqueño. *Redalyc*, 39(3), 421-430.
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, (13), 263-276. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>
- Pineda, S & Silva, P. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado* (Tesis de Bachiller). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Posada, J. (1998). Las técnicas de evaluación psicométrica en salud mental y psiquiátrica. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 27(2), 143-156.
- Quiceno, P. (2014). *Factores de motivación laboral y objetivos organizacionales* (Tesis de licenciatura). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1127/Factores%20de%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20objetivos%20organizacionales.pdf?sequence=1>
- Romero, S. (2016). *Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras publicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad para el año 2015* (Tesis de magister). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3432/1/RE_MAEST_ING_SAULO.ROMERO_MOTIVACION.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF
- Rowntree, D. (1984). Introducción a la estadística: un enfoque no matemático. Bogotá: Norma.
- Sánchez, M., Bernardino, J. & Parra, M. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). *Cultura, Ciencia y Deporte*,

8(23), 119-127. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/1630/163028052005.pdf>

Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santos, Jzb (1993). Recursos Humanos. Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano. San Salvador, Universidad de El Salvador.

Scheiber, N. (6 de abril del 2017). Los trucos psicológicos de Uber para que sus conductores trabajen más. *The New York times*. Recuperado de
<https://www.nytimes.com/es/2017/04/06/los-trucos-psicologicos-de-uber-para-que-sus-conductores-trabajen-mas/>

Solana, R. (1993). Administración en organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires.

Stephen, P. & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15° ed.) México: Pearson Educación de México, SA. de CV

Stevens, S. (1957). On the Psychological Law. *Psychological Review* 64, Pp. 153181. American Psychological Association. USA

Stoner, J & Gilbert, D. (1996). Administración en 6ª edición. Editorial Person. México.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Toribio, C. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015* (Tesis de magister). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10940/Toribio%20Gavidia%20Claudia%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006* (Tesis de titulación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78
- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, V., Inga, C. & Atamari, N. (2013). Satisfacción laboral del personal de salud en una zona de conflicto armado de Cusco. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(3), 289-290. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/11242/10204>
- Villar, S. (24 de junio del 2017). Great Place To Work 2017: Un análisis de las empresas que destacaron en Perú. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/great-place-to-work-2017-analisis-empresas-destacaron-peru-437073>

ANEXOS

Anexo 01

Carta de consentimiento Informado

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes una explicación de la investigación que se llevará a cabo, así como el rol que cumplirá en ella.

La presente investigación pretende determinar las evidencias de validez de una escala de motivación en conductores de servicio privado de la ciudad de Trujillo; para tal fin se le solicita su colaboración respondiendo a un instrumento el cual tomará un tiempo estimado de 15 minutos.

La finalidad es determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la escala motivación de Steers y Braunstein; para ello, se le solicita se nos proporcione sus apellidos y nombres, información que será manejada en absoluta reserva y solo podrá ser utilizada para fines de esta investigación, en la cual solo se presentaran datos agrupados (no individuales) y se mantendrá bajo estricta confidencialidad la información que usted proporcione.

La investigadora se compromete a manejar con prudencia los datos obtenidos y respetar el código de ética profesional. Asimismo, se respetará su libre decisión de colaborar o no con su participación. En caso que la decisión sea negativa no se generará consecuencias que puedan afectarle.

En caso de alguna inquietud o duda sobre la investigación a efectuarse puede realizar las preguntas que considere conveniente a la investigadora.

Por el presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación de la investigación científica titulada “Evidencias de validez de la escala motivación de Steers y Braunstein en conductores de la ciudad de Trujillo”, la misma que está registrada en la Universidad César Vallejo, y a la cual libremente y de manera informada estoy aceptando participar.

Datos generales

Nombre y Apellidos: _____

Edad: _____

Sexo:

☐ F

☐ M

Lugar de Nacimiento: _____

Fecha: / /

Ocupación: _____ Tiempo: _____

Empresa: _____ Grado de Instrucción: _____

Firma

Anexo 02

Protocolo del Escala de Motivación de Steers y Braunstein

ESCALA DE ESCALA DE MOTIVACIÓN DE STEERS Y BRAUNSTEIN

Apellidos Nombre: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: M F

Estado Civil: _____ Ocupación: _____

Grado de Instrucción _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

AV: Algunas Veces

D: En desacuerdo

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

N°	Item	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 3

Protocolo del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26

Nº	Preguntas	Si	No
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy Satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Mi salario me satisface.		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo que me exigen.		
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.		
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.		
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
13	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.		
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple el contrato y las leyes laborales.		
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.		
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan.		
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.		